Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

28 844 Integriteitsbeleid openbaar bestuur en politie

Nr. 86 **BRIEF VAN DE MINISTER VAN VEILIGHEID EN JUSTITIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 30 oktober 2015

Op 29 september 2015 is een medewerker van de politie aangehouden op verdenking van corruptie. Hij wordt op dit moment door het Openbaar Ministerie verdacht van het delen van vertrouwelijke politie-informatie met onbevoegden.

Tijdens het mondelinge vragenuur van 13 oktober 2015 (Handelingen II 2015/16, nr. 13, item 2) en het Algemeen Overleg Politie van 14 oktober 2015 heb ik toegezegd de Kamer zo spoedig mogelijk nader over deze zaak te informeren, voor zover dit met het oog op het strafrechtelijk onderzoek mogelijk is. Voorts geef ik u, zoals toegezegd, een nadere toelichting op het integriteitsbeleid van de politie. Met deze brief beantwoord ik tevens de vragen van het lid Helder (PVV), d.d. 16 oktober 2015.

Laat ik voorop stellen dat ik dit als een zeer ernstige zaak beschouw. Integriteit is de ruggengraat van de politie en dient voor alle medewerkers van de politie boven alle twijfel verheven te zijn. Ik zal in deze brief met name ingaan op die kwesties die het beheer van de politie raken. Op dat vlak zijn door mij de volgende maatregelen getroffen:

A. De korpschef laat naar aanleiding van deze zaak bij alle vertrouwensfuncties waarvoor een Veiligheidsonderzoek A is vereist, controleren of aan de daarop aangestelde medewerker een «Verklaring van geen bezwaar» is afgegeven;
B. De korpschef laat steekproeven nemen in hoeverre de thans toegekende autorisaties voldoen aan het landelijke autorisatiemodel, gebaseerd op een dwarsdoorsnede van de organisatie; zowel binnen opsporing, als binnen handhaving met hierbij het accent op opsporing. Op grond hiervan zal bekeken worden of aanvullend(e) onderzoek of maatregelen nodig zijn;
C. Uiterlijk per 1 januari 2016 zal het toekennen van autorisaties boven een nader vast te stellen niveau alleen mogelijk zijn nadat twee bevoegde functionarissen hiervoor toestemming hebben gegeven (het «vier-ogen» principe);

kst-28844-86
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2015

D. De korpschef laat de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in de begeleiding van studenten evalueren. Daarnaast zal een eenduidig escalatiemodel worden ontwikkeld;
E. Ik bereid een wetsvoorstel screening voor, waarin onder meer voor specifieke functies een grondslag wordt gecreëerd voor het uitvoeren van een omgevingsonderzoek, als onderdeel van de BGO-screening;
F. De Inspectie van Veiligheid en Justitie zal een onderzoek instellen naar de opzet en werking van het integriteitsbeleid, het screeningsbeleid, het autorisatiebeleid alsmede het beleid om onjuist gebruik van politiesystemen tegen te gaan;
G. Naar aanleiding van recent bekend geworden verdenkingen van ambtelijke corruptie bij handhavingsdiensten zal ik het WODC vragen om een fenomeenonderzoek uit te voeren ter beantwoording van de vraag of de dreiging van corruptie binnen handhavingsorganisaties is toegenomen door de ontwikkeling van de georganiseerde criminaliteit.

Feitenrelaas

De korpschef heeft mij een feitenrelaas gestuurd waaruit ik het volgende kan mededelen, gegeven de beperkingen van het lopende strafrechtelijke onderzoek.

De betrokken medewerker volgde een specifiek opleidingstraject tot allround politiemedewerker. Dit maatwerktraject was ontwikkeld om sneller dan bij het reguliere opleidingstraject te kunnen voorzien in capaciteit voor de Dienst Nationale Recherche. Hiermee kon de operationele druk worden verlicht en kon versneld aan de sterkteafspraken worden voldaan. Na het eerste deel van de opleiding gingen de deelnemers direct aan de slag in de opsporing, met als doel zo spoedig mogelijk expertise en ervaring op te doen en inzetbaar te zijn binnen de recherche. Hierna vervolgden de studenten de opleiding weer om deze af te ronden. In dit specifieke traject zijn 3 klassen van rond de 50 studenten gestart met hun opleiding ten behoeve van de Dienst Nationale Recherche, waarvan 1 klas in 2007 en 2 klassen in 2009.

De betrokken medewerker is in januari 2009 gestart met zijn opleiding aan de Politieacademie. Voordat hij aan de opleiding begon, heeft hij een geheimhoudingsverklaring ondertekend. Daarnaast is hij, zoals gebruikelijk voor alle nieuwe medewerkers, onderworpen aan een betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek (BGO). Bij het BGO worden politiegegevens en justitiële documentatie geraadpleegd en vindt een gesprek met de betrokkene plaats. Op basis van het BGO is voor de betreffende medewerker een positief advies afgegeven. Uit het onderzoek kwam dus geen bezwaar voor zijn aanstelling bij de politie naar voren.

Op 1 augustus 2010 is betrokkene aan het werk gegaan als Generalist Tactische Recherche bij de Dienst Nationale Recherche. Dit betreft een vertrouwensfunctie, waarvoor een «Verklaring van geen bezwaar» van de AIVD is vereist. Op 2 juni 2010 heeft tussen betrokkene en zijn toenmalige leidinggevende een arbeidsvoorwaardengesprek plaatsgevonden voor de betreffende vertrouwensfunctie. Tijdens dit gesprek heeft betrokkene de formulieren voor de aanvraag van het veiligheidsonderzoek ontvangen, met het verzoek deze zo spoedig mogelijk in te vullen. Ondanks meerdere verzoeken heeft betrokkene pas op 22 maart 2011 aan dit verzoek gevolg gegeven en kon dus pas op deze datum het Veiligheidsonderzoek A worden aangevraagd. Op 24 maart 2011 heeft de AIVD de aanvraag in behandeling genomen. Terwijl het veiligheidsonderzoek nog liep, is aan betrokkene op 29 augustus 2011 de autorisatie «Opsporing basis» in Blueview toegekend. Blueview is een ICT-voorziening die gegevens, onder

andere informatie uit strafrechtelijke onderzoeken, ontsluit uit politiesystemen.

Op 14 oktober 2011 heeft de AIVD schriftelijk het Korps Landelijke Politiediensten meegedeeld dat aan verdachte geen «Verklaring van geen bezwaar» wordt afgegeven. Dit betekende dat de betrokkene nooit op de betreffende vertrouwensfunctie geplaatst had mogen worden. De betrokken medewerker is op 15 oktober 2011 overgeplaatst naar de Dienst Infra, Dienst Verkeerspolitie. Voor deze functie was geen Veiligheidsonderzoek A vereist. Bij de overplaatsing is verzuimd om betrokkene ook administratief-technisch over te plaatsen van de Dienst Nationale Recherche naar de Dienst Infra, waardoor hij de autorisatie «Opsporing Basis» heeft behouden. Door de leidinggevende is geen signaal afgegeven om deze autorisatie in te trekken. Hierdoor heeft de betrokkene ten onrechte circa vier jaar gebruik kunnen maken van een onjuiste autorisatie voor toegang tot het systeem.

Signalen over verdachte

Op verschillende momenten is door zowel de trajectbegeleider als de leidinggevende aandacht gevraagd voor het niet goed functioneren van betrokkene. Voor ontslag werd echter onvoldoende (juridische) grondslag aanwezig geacht. Wel zijn met betrokkene specifieke afspraken met formele beoordelingsmomenten gemaakt. Doordat betrokkene er niet in is geslaagd voor 1 september 2015 zijn opleiding af te ronden, heeft hij op 15 september 2015 een negatief bindend studieadvies gekregen. Op 27 september jl. is de opleiding uiteindelijk van rechtswege beëindigd en op 29 september is met betrokkene een «Exit»-gesprek gevoerd.

Daarnaast was bij de politie in 2010 bekend dat betrokkene een eigen bedrijf had. Dit bedrijf was niet actief en is door de politie als zodanig in 2010 formeel geregistreerd en vastgelegd. Voorts heeft betrokkene in 2013 op eigen initiatief de aankoop van een Porsche Cayenne bij zijn leidinggevende gemeld, met als bouwjaar 2005.

Conclusie

Op basis van de nu bekende feiten constateer ik dat er grote fouten zijn gemaakt, waardoor betrokkene in de gelegenheid is gekomen respectievelijk gebleven om politie-informatie aan onbevoegden te verstrekken:

a. betrokkene is aan het werk gegaan op een vertrouwensfunctie zonder dat daarvoor de vereiste «Verklaring van geen bezwaar» was afgegeven;
b. ondanks dat meerdere keren is gerappelleerd door de leidinggevende, is
c. getolereerd dat betrokkene pas na ruim 9 maanden de voor het
d. veiligheidsonderzoek benodigde formulieren heeft ingeleverd;
e. bij de overplaatsing van betrokkene naar de Dienst Infra is de autorisatie ten onrechte niet ingetrokken.

Integriteitsbeleid

Integriteit is één van de kernwaarden van de politie. Zowel de samenleving als politiemensen onderling moeten hierop kunnen vertrouwen. Binnen de politie is daarom veel aandacht voor het vergroten van het bewustzijn ten aanzien van integriteit. Het integriteitsbeleid van de politie is zowel gericht op organisatieniveau, op procesniveau als op mensniveau. Hierbij komen met name de volgende onderdelen aan bod:

- Regelingen op de onderwerpen nevenwerkzaamheden en aannemen geschenken;

- Beroepscode Politie;
- Landelijk meldpunt voor het melden van vermoedens van misstanden;
- Vertrouwenspersoon omgangsvormen.

Al bij de werving en selectie wordt expliciet aandacht besteed aan integriteit. Bovendien wordt iedere politieambtenaar voor diens aanstelling onderworpen aan een betrouwbaarheids- en geschiktheidsonderzoek. Hierbij wordt getoetst of de beoogde politieambtenaar integer is en geen risico vormt voor de integriteit en betrouwbaarheid van de politieorganisatie.

Gedurende de opleiding is integriteit een vast onderdeel in het initiële onderwijs. Zo wordt aan de hand van de Beroepscode Politie gediscussieerd over vraagstukken van integriteit en verantwoordelijkheid en hoe kan worden bijgedragen aan een open en eerlijke werkomgeving. Ook is de Beroepscode aan vrijwel alle opdrachten en studenten- en docentenhandleidingen van het Politieonderwijs 2.0 gekoppeld.

De politieorganisatie bevordert dat medewerkers zich vrij voelen en de noodzaak zien om dilemma's te bespreken. Dit kan met leidinggevenden, die zijn toegerust om het gesprek aan te gaan over integriteit, gedrag en dilemma's (ook preventief), maar ook met de afdelingen Veiligheid, Integriteit en Klachten (VIK), het Meldpunt misstanden en de vertrouwenspersonen omgangsvormen.

Bij signalen over vermeende integriteitsschendingen wordt onderzoek verricht door de afdelingen VIK bij de politie-eenheden. Deze signalen kunnen zowel van burgers als van collega's en leidinggevenden afkomstig zijn. Als uit onderzoek blijkt dat sprake is van een normschending, treedt de politie disciplinair op. Als blijkt dat sprake is van strafbare feiten, wordt er altijd aangifte gedaan. De politie rapporteert jaarlijks in haar jaarverslag over de interne onderzoeken naar vermoedelijke normschendingen.

Verbetermaatregelen

Op basis van de nu bekende feiten in deze zaak heb ik de korpschef gevraagd verbeteringen door te voeren. Dit is inmiddels door de korpschef met voorrang opgepakt.

Autorisatiebeheer

Het toekennen en intrekken van autorisaties gebeurt per systeem en op aanvraag van de bevoegde leidinggevende. Dit is een kwetsbaar proces zoals ook de onderhavige zaak aantoont. De politie heeft dit risico al eerder onderkend en heeft daarom in het Aanvalsprogramma ICT 2013–2017 een speciaal project ingericht om het autorisatieproces te verbeteren.

Dit betreft de realisatie van een landelijk autorisatiemodel voor toegang tot alle systemen voor politiefunctionarissen. Hierdoor vindt een automatische koppeling plaats tussen toegekende autorisaties en de functie in het personeelssysteem Beaufort. Uiterlijk eind 2016 zal deze toepassing voor iedere politieambtenaar zijn gerealiseerd. Hierdoor wordt onder meer voorkomen dat autorisaties blijven voortbestaan wanneer een medewerker van functie wisselt.

Vooruitlopend daarop zullen steekproeven worden genomen in hoeverre de thans toegekende autorisaties voldoen aan het landelijke autorisatiemodel gebaseerd op een dwarsdoorsnede van de organisatie; zowel binnen opsporing, als binnen handhaving met hierbij het accent op

opsporing. Op grond hiervan zal bekeken worden of aanvullend(e) onderzoek of maatregelen nodig zijn.

Voorts zal zo spoedig mogelijk en uiterlijk per 1 januari 2016 het toekennen van autorisaties boven een nader vast te stellen niveau alleen mogelijk zijn nadat twee bevoegde functionarissen hiervoor toestemming hebben gegeven (het «vier-ogen» principe).

Vertrouwensfunctie

Binnen de politie is een specifiek aantal functies aangemerkt als vertrouwensfunctie. Voor deze functies is een veiligheidsonderzoek vereist. Het uitvoeren van veiligheidsonderzoeken is een wettelijke taak van de AIVD, die staat beschreven in de Wet veiligheidsonderzoeken.

In het algemeen geldt dat een veiligheidsonderzoek binnen acht weken na de aanvraag moet worden afgerond. Wanneer informatie van een derde partij noodzakelijk is, bijvoorbeeld wanneer iemand voor een langere periode in het buitenland is verbleven, of de onderzoeksvragen nadere uitwerking behoeven, bestaat de mogelijkheid dat het onderzoek langer duurt dan acht weken.

Wanneer er geen «Verklaring van geen bezwaar» is afgegeven, mag de betreffende kandidaat niet op een vertrouwensfunctie worden aangesteld. Het niet verstrekken van een verklaring van geen bezwaar hoeft niet te betekenen dat de desbetreffende medewerker niet op een andere functie geplaatst kan worden. De kwetsbaarheden worden immers door de AIVD getoetst aan de specifieke functie. Er zijn verschillende redenen waarom een «Verklaring van geen bezwaar» kan worden onthouden, zoals het ontbreken van voldoende gegevens om te kunnen beoordelen of er voldoende waarborgen zijn dat de vertrouwensfunctie zonder risico's kan worden vervuld.

Zoals uit het feitenrelaas is gebleken, is betrokkene in 2010, vooruitlopend op de aanvraag voor het veiligheidsonderzoek, op een vertrouwensfunctie gestart. Deze handelwijze werd in het verleden bij meerdere korpsen toegepast, mits medewerkers wel over een geldig BGO beschikten.
De korpschef heeft opdracht gegeven om te bezien of er andere politieambtenaren uit de klassen van dit specifieke opleidingstraject zijn aan wie geen verklaring van geen bezwaar is afgegeven.

Deze handelwijze wordt binnen de politie niet getolereerd. Medewerkers mogen pas op een vertrouwensfunctie geplaatst worden vanaf het moment dat de vereiste «Verklaring van geen bezwaar» is afgegeven. Integriteit en veiligheid gaan boven capaciteit.

De korpschef laat naar aanleiding van deze zaak bij alle vertrouwensfuncties waarvoor een Veiligheidsonderzoek A is vereist, controleren of aan de daarop aangestelde medewerker een «Verklaring van geen bezwaar» is afgegeven.

Voorts bereid ik in afstemming met de politie een wetsvoorstel screening voor. In dit wetsvoorstel wordt onder meer beoogd voor specifieke functies een grondslag te creëren voor het uitvoeren van een omgevingsonderzoek als onderdeel van de BGO-screening. Met een omgevingsonderzoek kan ook informatie over de partner van de betrokken medewerker in de politiesystemen en justitiële documentatie worden geraadpleegd.

Opleiding en begeleiding

De betrokken docenten van de Politieacademie, de trajectbegeleiders en de leidinggevende hebben diverse malen contact gehad over het niet goed functioneren van betrokkene. Desondanks is niet tot beëindiging van de opleiding of ontslag overgegaan. De korpschef laat naar aanleiding van deze zaak de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden in de begeleiding van studenten evalueren. Daarnaast zal een eenduidig escalatiemodel worden ontwikkeld. Hiermee wordt het voor alle betrokken partijen duidelijk op welke wijze bij complexe personele casuïstiek bij studenten geëscaleerd kan worden.

Tevens heb ik aan de korpschef verzocht om mij te berichten of hij in deze zaak aanleiding ziet tot het treffen van personele maatregelen.

Tot slot

Integriteit is de ruggengraat van de politie. Blijvende aandacht is nodig binnen alle geledingen van de politie om schendingen van integriteit te minimaliseren. Helaas kan de politie niet altijd voorkomen dat binnen de organisatie ambtenaren werkzaam zijn die gegevens lekken of anderszins corrupt zijn. Andere gevallen van corruptie zijn dus niet uit te sluiten. De politie heeft echter wel maatregelen getroffen die de medewerkers en de organisatie tegen integriteitsschendingen moeten wapenen. Om er zeker van te zijn dat die maatregelen (nog steeds) adequaat zijn heb ik de Inspectie van Veiligheid en Justitie verzocht een onderzoek in te stellen naar de opzet en werking van het integriteitsbeleid, het screeningsbeleid, het autorisatiebeleid alsmede het beleid om onjuist gebruik van politiesystemen tegen te gaan. Ik heb de Inspectie verzocht daarbij expliciet aandacht te besteden aan de aanstelling op vertrouwensfuncties binnen de politie.

Tevens zal ik naar aanleiding van de recent bekend geworden verdenkingen van corruptie bij diverse handhavingsdiensten, het WODC vragen om een fenomeenonderzoek uit te voeren ter beantwoording van de vraag of de dreiging van corruptie binnen handhavingsorganisaties is toegenomen door de ontwikkeling van de georganiseerde criminaliteit.

De Minister van Veiligheid en Justitie,
G.A. van der Steur